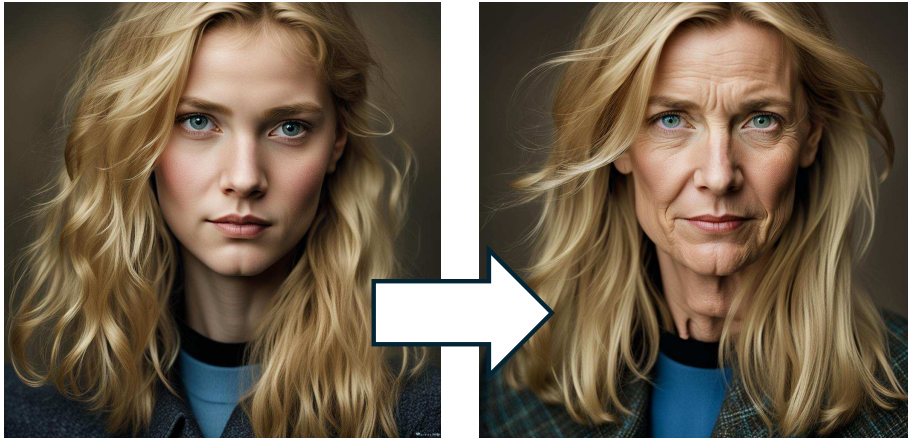


TESSA GOLD 5 JAAR LATER



U herinnert zich vast Tessa Gold nog wel, de jonge vrouw die het nemen van beslissingen overliet aan haar personeel. Zij stond toen, in haar wens als democratisch leider gezien te worden, eigenlijk aan de rand van een burn-out.

Wij adviseerden haar de besluiten vooral zelf de besluiten te nemen.

meer onafhankelijk handelend (van 1 -->6)
meer democratisch (van 6 -->7)
meer rationeel (van 3 -->7)

Dat mag best democratischer, maar moet wel meer rationeel.

Wij bezochten haar 5 jaar later.

Eigenlijk was het niet zo erg moeilijk. Het zelf nemen van mijn verantwoordelijkheid werd eigenlijk door de medewerkers als positief ervaren.

Hoe dat gestalte kreeg zien we in het Verander Management Compentence rapport hier rechts: Na de realisatie van de Quick-Wins: Beter in delegeren en motiveren, probleemanalyse, commerciële gerichtheid en vooral ook veel meer zelfvertrouwen.



LEIDEN VAN MENSEN		
5	5	Sturen
5	6	Delegeren
6	7	Motiveren van anderen
BUSINESS AWARENESS		
3	4	Probleemanalyse
5	5	Strategische visie
5	7	Commerciële gerichtheid
ZICHTBAARHEID		
4	7	Zelfvertrouwen
8	8	Impact
8	8	Initiatief
SOLIDITEIT		
7	7	Realisatie van doelen
4	4	Stress-bestendigheid
6	6	Vasthoudendheid

TESSA'S NIEUWE QUICK-WINS SCENARIO

Tessa wil nu uiteraard ook meteen haar toekomstige ontwikkelingsmogelijkheden analyseren.

Het nieuwe Quick-Wins scenario is simpel:

Meer direct, meer vooruitziend en meer besluitvaardig.

En ook hiervoor gebruiken we weer het Verander Management Competentiemodel.

Hier staat het gele vlak voor de te realiseren groei met het Quick-Wins scenario.

De effecten van dit scenario zijn: een forse groei in het vermogen om te Sturen, de Realisatie van Doelen, Initiatief, Impact, Probleemanalyse, Strategische visie en ook nog beter Delegeren.

Voorgestelde verandering in
voorkeursgedrag

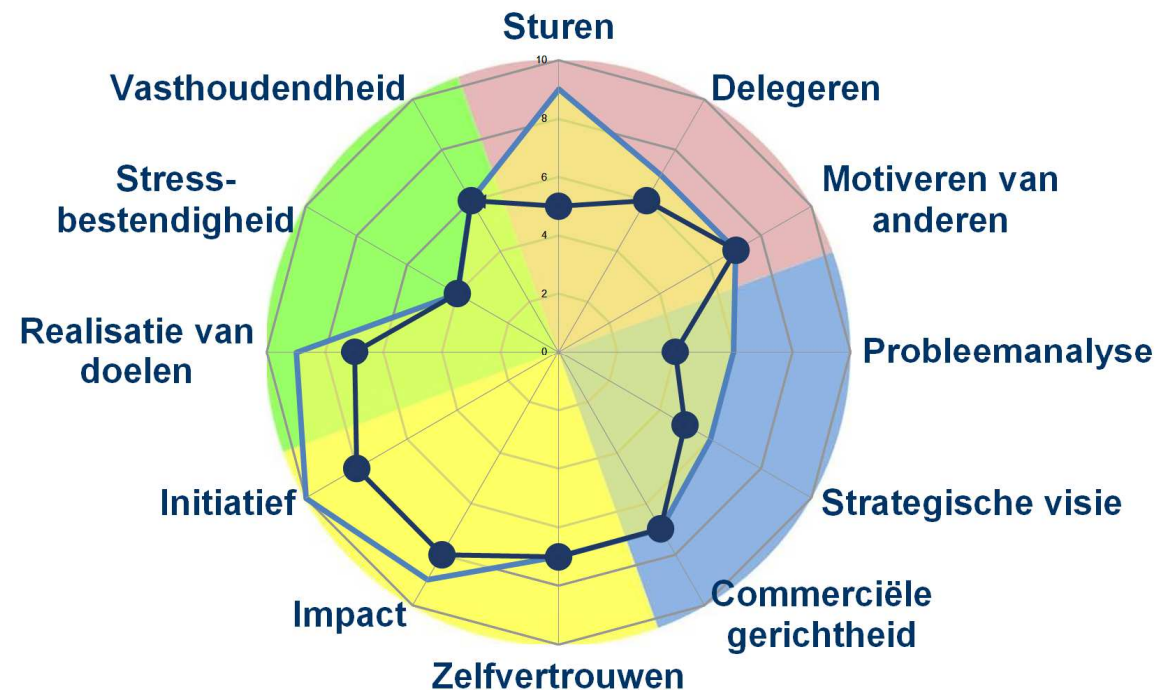
meer direct (van 5 -->7)

meer vooruitziend (van 4 -->7)

meer besluitvaardig (van 4 -->7)

VAN	Competentie	Zelfscore	
		sim	1
LEIDEN	Sturen	5	9
	Delegeren	6	7
	Motiveren van anderen	7	7
BUSINESS AWARENESS	Probleemanalyse	4	6
	Strategische visie	5	6
	Commerciële gerichtheid	7	7
ZICHTBAARHEID	Zelfvertrouwen	7	7
	Impact	8	9
	Initiatief	8	10
SOLIDITEIT	Realisatie van doelen	7	9
	Stress-bestendigheid	4	4
	Vasthoudendheid	6	6

VERANDER MANAGEMENT COMPETENCE RAPPORT



TESSA'S LEIDERSCHAPSSTIJL PORTEFEUILLE

Na realisatie van het Quick-Wins scenario beschikt Tessa over een leiderschapstijl-portefeuille van niet minder dan 16-stijlen. Ze wordt werkelijk een allround manager.

Fit-for-role/Quick Wins

Leiderschap Stijlen

MANAGEMENT STIJL		INTERACTIE MET MENSEN		PROBLEEMANALYSE & ORGANISATIE VERNIEUWING	
Democratisch Manager	Ontwikkelaar	Coachend leider	Mobilisator	Proces begeleider	Bouwer/ Realisator
35	26	27	34	37	23,5
31,5	17,5	41	40	27,5	27,5
Bestuurder	Taakgericht Manager	Netwerker	Communicator	Beheerder	Probleem oplosser
18	26	31	28,5	26	26,5
Ondernemer	Onderhandelaar	Teamplayer	Teambuilder	Strateeg	Concept ontwikkelaar

Na realisatie van het Quick-Wins scenario

MANAGEMENT STIJL		INTERACTIE MET MENSEN		PROBLEEMANALYSE & ORGANISATIE VERNIEUWING	
Democratisch Manager	Ontwikkelaar	Coachend leider	Mobilisator	Proces begeleider	Bouwer/ Realisator
36	38	33	41	40	35
36	32	43	43	32,5	42
Bestuurder	Taakgericht Manager	Netwerker	Communicator	Beheerder	Probleem oplosser
32	27	31	39	33	28
Ondernemer	Ondernemer	Teamplayer	Teambuilder	Strateeg	Concept ontwikkelaar

TESSA'S PROFESSIONELE ROLLEN PORTEFEUILLE

Na realisatie van het Quick-Wins scenario beschikt Tessa over een professionele rollen portefeuille van niet minder dan 11-stijlen. Ze wordt werkelijk een allround professional.

Voorgestelde verandering in voorkeursgedrag
meer direct (van 5 -->7)
meer vooruitziend (van 4 -->7)
meer besluitvaardig (van 4 -->7)

Fit-for-role/Quick Wins

RAPPORT PROFESSIONELE ROLLEN

CLIENT ONTWIKKELINGS

Verkoper	Bid Leader
33,5	24
38	38
Account Ontwikkelaar	Delivery Manager

COMMERCIËLE ROLLEN

	Leading Partner	
Account Executive	33,5	Executive Coach
32		31,5
	32	
	Engagement Manager	

PROGRAMMA MANAGEMENT ROLLEN

Program Executive	Program Realisator
31	21
28,5	32
Inspiring ChangeMgr	Directing ChangeMgr

Na realisatie van het Quick-Wins scenario

CLIENT ONTWIKKELINGS

Verkoper	Bid Leader
39	26,5
40	39
Account Ontwikkelaar	Delivery Manager

COMMERCIËLE ROLLEN

	Leading Partner	
Account Executive	34	Executive Coach
36		39
	39	
	Engagement Manager	

PROGRAMMA MANAGEMENT ROLLEN

Program Executive	Program Realisator
31	32
38	40
Inspiring ChangeMgr	Directing ChangeMgr

TESSA'S COMPLETE GROEI SCENARIO

Met de Simulatie Module worden twee simulatie scenario's uitgewerkt: Simulatie 1 (Quick-Wins) en Simulatie 2, een langere termijn ontwikkel voorstel. We tonen hier beide scenario's, en de effecten die ze hebben op de ontwikkeling

Simulatie 1

meer direct (van 5 -->7)
meer vooruitziend (van 4 -->7)
meer besluitvaardig (van 4 -->7)

Simulatie 2

meer direct (van 5 -->7)
meer kritisch (van 3 -->7)
meer abstract (van 6 -->7)
meer gericht op afwisseling (van 3 -->7)
meer vooruitziend (van 4 -->7)
meer volhardend (van 5 -->7)
minder zorgelijk (van 8 -->5)
meer competitief (van 4 -->7)
meer besluitvaardig (van 4 -->7)

SIMULATIERAPPORT EXECUTIEVE VAARDIGHEDEN

	Zelfscore	sim1	sim2
Focus houden	7	9	10
Beheerst blijven	5	5	5
Flexibiliteit tonen	4	4	4
Beheersing tonen	6	6	6
Initiatief nemen	5	8	9
Organisatie vermogen	4	6	6
Planning en planmatigheid	6	7	8
Jezelf monitoren	6	6	8
eheugen kunnen gebruiken	6	6	7
Zelfbeeld kunnen vormen	5	5	7
Theory of Mind	8	8	8
Prosociaal gedrag tonen	10	10	10

Tessa's Quick-Wins scenario is niet het enige dat getuigt van grote potentie als leider. Simulatie 2 geeft weer hoe groot de verdere groeipotentie van Tessa eigenlijk is.

Motivatie Vlammen Rapport

Effecten van de voorgestelde simulatie scenario's op de scores van de Motivatie vlammen

	Self score	simulation 1	simulation 2
FLOW	7	7	8
ERBIJ HOREN	8	8	8
RESULTATEN	5	7	8
EXPRESSIE	6	6	6
ONTDEKKEN	6	6	7

Haar motivatievlammen groeien mee (zie links). Haar CEO-brein wordt steeds effectiever (boven) en ze zou niet misstaan en een Management Team van een Scale-Up organisatie.

SCALE-UP ROLLEN

	Zelfs	sim1	sim2
1 Directie	32,5	38,0	39,0
2 Marketing	33,0	35,0	38,5
3 R&D Innovatie	22,5	31,0	36,5
4 Verkoop	38,0	40,0	44,0
5 Bedrijfsvoering	20,0	27,5	40,0
6 Financ Beh & Funding	35,0	33,0	43,0
7 Controller	29,5	26,5	39,0
8 ICT	26,5	33,5	43,0
9 Personeel/HRM	39,0	38,0	38,0
10 Talentontw/ Opleiding	36,5	42,0	44,0
11 Customer Services	40,0	39,0	39,0
12 Organisatie ontwikkeling	32,5	40,0	43,0